

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
A Study of Motivation Affecting Performance Efficiency of Personnel in
the Faculty of Engineering and Architecture at Rajamangala University of
Technology Suvarnabhumi

นิตยา กรัดเพชร^{1*}
Nitaya Kradphet^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 4) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 133 เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถาม (IOC=0.92) สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ ค่าความแปรปรวน ค่าความแตกต่าง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.69) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.62) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.83) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.59) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำคือ 0.469 และ 4) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ควรพิจารณาจัดสรรบุคลากร ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of motivation and performance of personnel, 2) to compare personnel factors that affect motivation and performance of personnel, 3) to study the relationship between motivation and performance of personnel, and 4) to study problems, obstacles, and ways to create motivation for personnel performance. The samples consisted of 133 personnel from the Faculties of Engineering and Architecture. The research tool was a questionnaire (IOC=0.92). The statistics used were frequency, mean, percentage, standard deviation, T-test, F-test, variance, difference value, and correlation coefficient. The results showed that (1) the

¹ สำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สุพรรณบุรี 72130

¹ Office of the Faculty of Engineering and Architecture, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Suphanburi, 72130

*Corresponding author: e-mail: nitaya.k@rmutsb.ac.th

Received: July 5, 2023, Accepted: August 19, 2023, Published: April 20, 2024



overall of motivation towards the 7 sides of work (job description, environment, supervisors, relationships with colleagues, administrative policies, compensation and benefits, and opportunities for career advancement and stability) was the highest level at (\bar{X} =4.23, S.D.=0.69). The average of satisfaction with supervisors was the highest at (\bar{X} =4.39, S.D.=0.62), and the average of satisfaction with compensation and benefits was the lowest level at (\bar{X} =3.99, S.D.=0.83). The overall and each performance level was high (\bar{X} =4.42, S.D.=0.59). (2) The test results showed that the personnel who had different ages had significantly different performance motivations in the overall, while the personnel with different gender, status, education level, length of work, job position, and income had no differences in motivations and overall performance efficiencies. (3) The relationship between motivation and performance of personnel was in the same direction. There was a low correlation coefficient (r) of 0.469, and (4) Guidelines for inspiring motivation in work found that personnel allocation, remuneration and welfare should be well considered adequate and appropriate in order to improve the personnel's morale to work more efficiently.

Keywords: motivation, performance efficiency, personnel

บทนำ

คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีพันธกิจ ประกอบด้วย 1. ผลิตและพัฒนากำลังคนทางด้านวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ที่มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนการเป็นประเทศไทย 4.0 2. สร้างงานวิจัย นวัตกรรม เพื่อไปใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์และตอบโจทย์ความต้องการของสังคม 3. บริการวิชาการทางด้านวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ เพื่อยกระดับชุมชนและสังคม 4. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน 5. บริหารจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ลดขั้นตอนการทำงานและยึดหลักธรรมาภิบาล และ 6. พัฒนานักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์, 2565)

การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดแสดงของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ (ณัฐพัชร์, 2562) การที่บุคลากรมีพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุดแสดงว่าบุคลากรมีแรงผลักดันหรือแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ แต่หากเมื่อใดบุคลากรเกิดความเครียด ไม่อยากทำงาน มีปัญหาในการทำงานหรือไม่พอใจในการทำงานอาจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น องค์กรควรหาวิธีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน โดยเริ่มจากทำให้บุคลากรรู้สึกว่ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวของตนเอง มอบหมายภาระงานที่รับผิดชอบให้มีปริมาณงานที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกอยากมาทำงาน รู้สึกสบายใจ รู้สึกผ่อนคลาย เพราะจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมเป็น การกระตุ้นและทุ่มเทในการทำงาน ตลอดจนผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับตนเองมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความร่วมใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ทำให้ องค์กรแข็งแกร่ง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร (สมบัติ, 2561) การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยเช่นกันหากองค์กรไม่ประสบความสำเร็จนั้นหมายถึงแนวทางการบริหารด้านแรงจูงใจที่นำมาใช้ไม่เหมาะสม ไม่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กฤตภาคิน และณกมล, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยปฏิบัติงานในหน่วยบริหารและพัฒนาระบบ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวกับงานบุคลากร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด มีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด บุคลากรมีปัญหาหรือมีอุปสรรคใดบ้างในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานที่ยังขาดประสิทธิภาพ และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงผลักดัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ค้นคว้าจากเอกสาร และแนวความคิด ทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 141 คน ข้อมูลเดือน ธันวาคม 2565 (คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์, 2565) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ อังโนรพวงศ์ (2563) กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 98% สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne} \quad \text{โดยที่ } n = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง } N = \text{จำนวนประชากร } e = \text{ค่าความคลาดเคลื่อน } 0.02$$

$$n = \frac{141}{1 + 141(0.02)} \quad n = 133 \text{ คน}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 133 คน ประกอบด้วยอาจารย์สายวิชาการ จำนวน 112 คนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 21 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้านเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้านเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์พิจารณาคะแนนดังนี้ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80, 1.81–2.60, 2.61–3.40, 3.41–4.20 และ 4.21–5.00 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบปลายเปิด

2. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 4 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC แล้วจึงทำการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า IOC = 0.92

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บข้อมูลจากบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ โดยจำแนกรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดมาตราประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระต่อกันด้วย ค่า (Independent – Samples t-Test) และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

4. สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะได้สัญลักษณ์ r แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากร โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ 0.90–1.00, 0.70–0.90, 0.5–0.70, 0.30–0.50 และ 0.00–0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก มาก ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก ตามลำดับ ขณะที่เครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นดังนี้

ค่า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

ค่า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

5. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 133 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.41 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 มีสถานภาพสมรส จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.14 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.39 มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 45.86 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=133)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ(100)
1. เพศ	ชาย	87	65.41
	หญิง	46	34.59
2. อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	6	4.51
	31 - 40 ปี	47	35.34
	41 - 50 ปี	57	42.86
	ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	23	17.29
3. สถานภาพ	โสด	52	39.10
	สมรส	72	54.14
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	9	6.77
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.75
	ปริญญาตรี	18	13.53
	ปริญญาโท	75	56.39
	ปริญญาเอก	39	29.32
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 10 ปี	63	47.37
	11 - 20 ปี	33	24.81
	21 - 30 ปี	31	23.31
	31 ปีขึ้นไป	6	4.51
6. ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	112	84.21
	สายสนับสนุน	21	15.79
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	1	0.75
	20,001 - 30,000 บาท	19	14.29
	30,001 - 40,000 บาท	61	45.86
	40,001 - 50,000 บาท	27	20.30
	50,001 บาทขึ้นไป	25	18.80

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.58) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.66) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.69) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.64) ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.80) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}= 3.99$, S.D.=0.83) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านลักษณะงาน	4.32	0.58	มากที่สุด
2. ด้านสภาพแวดล้อม	4.15	0.80	มาก
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.39	0.62	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.69	มากที่สุด
5. ด้านนโยบายการบริหาร	4.20	0.64	มาก
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.99	0.83	มาก
7. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.30	0.66	มากที่สุด
รวม	4.23	0.69	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.55) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.64) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.58) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.58) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.38	0.58	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.35	0.58	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.42	0.64	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.54	0.55	มากที่สุด
รวม	4.42	0.59	มากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังตารางที่ 4 – ตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ และ ตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		เพศ/ตำแหน่งงาน	n=133	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านลักษณะงาน	เพศ	ชาย	87	4.34	0.46	1.01	0.314
		หญิง	46	4.26	0.52		
	ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	112	4.35	0.47	2.10	0.370
		สายสนับสนุน	21	4.11	0.48		
2. ด้านสภาพแวดล้อม	เพศ	ชาย	87	4.14	0.65	0.88	0.877
		หญิง	46	4.16	0.67		
	ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	112	4.11	0.68	-1.23	0.223
		สายสนับสนุน	21	4.30	0.51		
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	เพศ	ชาย	87	4.36	0.60	0.42	0.423
		หญิง	46	4.45	0.53		
	ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	112	4.40	0.58	0.26	0.792
		สายสนับสนุน	21	4.36	0.55		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ/ตำแหน่งงาน	n=133	\bar{X}	S.D.	t	Sig.	
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ	ชาย	87	4.29	0.72	0.88	0.876
		หญิง	46	4.30	0.57		
	ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	112	4.29	0.69	0.10	0.923
		สายสนับสนุน	21	4.30	0.59		
5. ด้านนโยบายการบริหาร	เพศ	ชาย	87	4.21	0.58	0.74	0.743
		หญิง	46	4.18	0.50		
	ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	112	4.20	0.57	0.09	0.932
		สายสนับสนุน	21	4.21			
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เพศ	ชาย	87	3.94	0.83	0.37	0.373
		หญิง	46	4.07	0.68		
	ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	112	3.96	0.80	0.88	0.381
		สายสนับสนุน	21	4.12	0.66		
7. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	เพศ	ชาย	87	4.27	0.58	0.51	0.505
		หญิง	46	4.34	0.56		
	ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	112	4.31	0.58	0.77	0.444
		สายสนับสนุน	21	4.21	0.55		
โดยรวม	เพศ	ชาย	87	4.22	0.46	0.74	0.739
		หญิง	46	4.25	0.47		
	ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	112	4.23	0.46	0.002	0.997
		สายสนับสนุน	21	4.23	0.49		

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามอายุ สถานภาพระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะงาน	อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.865	3	0.622	2.816	0.042*
		ภายในกลุ่ม	28.478	129	0.221		
		รวม	30.343	132			
	สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.262	2	0.131	0.566	0.569
		ภายในกลุ่ม	30.081	130	0.231		
		รวม	30.343	132			
	ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.890	3	0.297	1.300	0.277
		ภายในกลุ่ม	29.453	129	0.228		
		รวม	30.343	132			
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.353	3	0.451	2.007	0.116
		ภายในกลุ่ม	28.990	129	0.225		
		รวม	30.343	132			
	รายได้	ระหว่างกลุ่ม	0.717	4	0.179	0.774	0.544
		ภายในกลุ่ม	29.626	128	0.231		
		รวม	30.343	132			
2. ด้านสภาพแวดล้อม	อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3.629	3	1.210	2.946	0.035*
		ภายในกลุ่ม	52.959	129	0.411		
		รวม	56.588	132			
	สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.329	2	0.165	0.381	0.684
		ภายในกลุ่ม	56.259	130	0.433		
		รวม	56.588	132			
	ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.403	3	0.134	0.308	0.819
		ภายในกลุ่ม	56.185	129	0.436		
		รวม	56.588	132			

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านสภาพแวดล้อม (ต่อ)	ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.383	3	0.128	0.293	0.830
		ภายในกลุ่ม	56.205	129	0.436		
		รวม	56.588	132			
	รายได้	ระหว่างกลุ่ม	0.990	4	0.247	0.570	0.685
		ภายในกลุ่ม	55.598	128	0.434		
		รวม	56.588	132			
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.988	3	0.663	2.037	0.112
		ภายในกลุ่ม	41.964	129	0.325		
		รวม	43.952	132			
	สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.242	2	0.621	1.890	0.155
		ภายในกลุ่ม	42.710	130	0.329		
		รวม	43.952	132			
	ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.541	3	0.514	1.562	0.202
		ภายในกลุ่ม	42.412	129	0.329		
		รวม	43.952	132			
	ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.322	3	0.441	1.333	0.266
		ภายในกลุ่ม	42.631	129	0.330		
		รวม	43.952	132			
	รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2.754	4	0.689	2.139	0.080
		ภายในกลุ่ม	41.198	128	0.322		
		รวม	43.952	132			
4. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	อายุ	ระหว่างกลุ่ม	4.778	3	1.593	3.750	0.013**
		ภายในกลุ่ม	54.783	129	0.425		
		รวม	59.561	132			
	สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.776	2	0.388	0.858	0.427
		ภายในกลุ่ม	58.785	130	0.452		
		รวม	59.561	132			
	ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.776	3	0.592	1.321	0.270
		ภายในกลุ่ม	57.785	129	0.448		
		รวม	59.561	132			
	ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.568	3	0.856	1.937	0.127
		ภายในกลุ่ม	56.993	129	0.442		
		รวม	59.561	132			
	รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2.667	4	0.667	1.500	0.206
		ภายในกลุ่ม	56.893	128	0.444		
		รวม	59.561	132			
5. ด้านนโยบายการบริหาร	อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.823	3	0.941	3.223	0.025*
		ภายในกลุ่ม	37.657	129	0.292		
		รวม	40.480	132			
	สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.967	2	0.484	1.591	0.208
		ภายในกลุ่ม	39.513	130	0.304		
		รวม	40.480	132			
	ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.294	3	0.431	1.420	0.240
		ภายในกลุ่ม	39.186	129	0.304		
		รวม	40.480	132			
	ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.356	3	0.119	0.381	0.767
		ภายในกลุ่ม	40.124	129	0.311		
		รวม	40.480	132			

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านนโยบายการบริหาร (ต่อ)	รายได้	ระหว่างกลุ่ม	1.538	4	0.384	1.263	0.288
		ภายในกลุ่ม	38.942	128	0.304		
		รวม	40.480	132			
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	อายุ	ระหว่างกลุ่ม	5.619	3	1.873	3.244	0.024*
		ภายในกลุ่ม	74.477	129	0.577		
		รวม	80.096	132			
	สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.535	2	0.267	0.437	0.647
		ภายในกลุ่ม	79.561	130	0.612		
		รวม	80.096	132			
	ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.375	3	0.458	0.751	0.524
		ภายในกลุ่ม	78.721	129	0.610		
		รวม	80.096	132			
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.985	3	0.328	0.535	0.659
		ภายในกลุ่ม	79.111	129	0.613		
		รวม	80.096	132			
	รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2.193	4	0.548	0.901	0.466
		ภายในกลุ่ม	77.903	128	0.609		
		รวม	80.096	132			
	อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.760	3	0.920	2.931	0.036*
		ภายในกลุ่ม	40.490	129	0.314		
		รวม	43.249	132			
	สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.028	0.083	0.920
		ภายในกลุ่ม	43.194	130	0.332		
		รวม	43.249	132			
	ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.909	3	0.303	0.924	0.431
		ภายในกลุ่ม	42.340	129	0.328		
		รวม	43.249	132			
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.963	3	0.321	0.979	0.405
		ภายในกลุ่ม	42.286	129	0.328		
		รวม	43.249	132			
	รายได้	ระหว่างกลุ่ม	0.954	4	0.239	0.722	0.578
		ภายในกลุ่ม	42.295	128	0.330		
		รวม	43.249	132			
โดยรวม	อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.730	3	0.910	4.581	0.004*
		ภายในกลุ่ม	25.632	129	0.199		
		รวม	28.362	132			
	สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.018	0.084	0.920
		ภายในกลุ่ม	28.326	130	0.218		
		รวม	28.362	132			
	ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.423	3	0.141	0.651	0.584
		ภายในกลุ่ม	27.939	129	0.217		
		รวม	28.362	132			
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.708	3	0.236	1.100	0.352
		ภายในกลุ่ม	27.655	129	0.214		
		รวม	28.362	132			
	รายได้	ระหว่างกลุ่ม	0.887	4	0.222	1.033	0.393
		ภายในกลุ่ม	27.475	128	0.215		
		รวม	28.362	132			

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานและ ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน จึงวิเคราะห์เป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe พบว่า ด้านคุณภาพงาน ไม่พบรายคู่ใดที่มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปริมาณงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ของคู่อายุไม่เกิน 30 ปีกับอายุระหว่าง 41-50 ปี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะงาน	0.532**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อม	0.373**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.385**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.388**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านนโยบายการบริหาร	0.542**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.448**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.616**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
รวม	0.469**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.41 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 มีสถานภาพสมรส จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.14 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.39 มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 45.86

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านปริมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้านยกเว้นด้านผู้บังคับบัญชา ที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่พบรายคู่ใดที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงานแตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe พบว่า ด้านคุณภาพงาน ไม่พบรายคู่ใดที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปริมาณงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ของคู่อายุไม่เกิน 30 ปีกับอายุระหว่าง 41-50 ปี

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.469 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.532, 0.542, 0.616 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.373, 0.385, 0.388, 0.448 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหารและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่ามีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีนโยบายการบริหารหน่วยงานที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรไปนำเสนอผลงานวิชาการ ให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจนมีความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน จึงทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรพล (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เดอะ พิชซ่า คอมปะนี ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เดอะ พิชซ่า คอมปะนี ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และงานของท่านมีปริมาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สรุปได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเพราะตรงกับความรู้และความสามารถ แต่ยังมีปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมอาจจะมีปริมาณงานที่มากเกินไป ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องภาระงานของบุคลากรให้มีปริมาณงานที่มีความเหมาะสมมากขึ้น

1.2 ด้านสภาพแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ตั้งของที่ท่านทำงาน สะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสูงที่สุดในด้านนี้ และที่ท่านทำงานของท่านมีอาคาร โรงจอดรถ ห้องน้ำ สถานที่พักผ่อนเพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สรุปได้ว่า บุคลากรมีความสะดวกสบายในการเดินทางมาปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากสถานที่ทำงานอาจจะมีอาคาร โรงจอดรถ ห้องน้ำ และสถานที่พักผ่อนไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ดังนั้น หน่วยงานควรสำรวจความต้องการในด้านอาคาร โรงจอดรถ ห้องน้ำ และสถานที่พักผ่อนเพื่อให้เพียงพอกับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภัทราพรรณ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านยอมรับและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพราะมีผู้บังคับบัญชาที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สรุปได้ว่า บุคลากรตั้งใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพราะมีผู้บังคับบัญชาที่ดี แต่ยังคงขาดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในเรื่องของความยุติธรรมและเท่าเทียมของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างความเชื่อมั่นและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความสุขและสบายใจเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ และเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือในทันทีเมื่อรู้ว่าคุณมีปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สรุปได้ว่า บุคลากรมีเพื่อนร่วมงานที่ดีเพราะมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงาน แต่มียังไม่ได้รับการช่วยเหลือที่ดีพอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดความรักและสามัคคีกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาสนา (2560) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 องค์ประกอบ 4) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงานในทุกระดับอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านนโยบายการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านให้การสนับสนุนการบริหารของหน่วยงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านทราบนโยบายการบริหารของหน่วยงานเป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านมีการวางแผนและบริหารหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สรุปได้ว่า บุคลากรให้การสนับสนุนการบริหารหน่วยงานอย่างเต็มที่ แต่ยังไม่ทราบนโยบายการบริหาร การวางแผนและการบริหารหน่วยงานที่เพียงพอ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร การวางแผนและการบริหารหน่วยงานให้กับบุคลากรทุกคนทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ วรพงศ์ (2563) ที่เสนอว่า ควรกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีความชัดเจน ผู้บริหารควรให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรงได้อย่างชัดเจน

1.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน

ด้านนี้ และคำตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สรุปได้ว่า บุคลากรได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน แต่คำตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ดังนั้นควรพิจารณาเพิ่มอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การทำประกันชีวิตและสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย

1.7 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ และท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สรุปได้ว่า บุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำ แต่ยังไม่พอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น ควรสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการสร้างศักยภาพให้กับบุคลากรได้ มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นและเพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากรและของหน่วยงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความมั่นคงในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากันทุกด้าน อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน เป้าหมาย ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์สันและโพลแมน อ้างใน พงษ์ (2564) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ การทำงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพงาน งานที่จะได้ต้องมีคุณภาพสูงสุด 2) ด้านปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) ด้านเวลา เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย 4) ด้านค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและผลกำไรมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น หน่วยงานอาจจะสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากร มีทัศนคติเชิงบวกและหาแนวทางการคิดภาระงานให้เหมาะสม แจ้งนโยบายการบริหารแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจนและครอบคลุม สนับสนุนให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อาจจะเป็นเพราะว่ายังขาดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงจอดรถ สถานที่พักผ่อน ร้านอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ ผู้บริหารไม่สนับสนุนไม่เห็นด้วยกับงาน ดังนั้น หน่วยงานจะต้องจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก สามัคคี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านลักษณะงาน ในข้องานของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณากรอบภาระงานหรือปริมาณงานของบุคลากรในแต่ละคนให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในข้อที่ท่านทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ ที่ทำงานของท่านมีอาคาร โรงจอดรถ ห้องน้ำ สถานที่พักผ่อนเพียงพอและเหมาะสม และจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับสถานที่ทำงาน

อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ายังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อนำไปพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสม

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารในข้อ ท่านทราบนโยบายการบริหารของหน่วยงานเป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านมีการวางแผนและบริหารหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และหน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรจัดการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายการบริหารของหน่วยงานให้แก่บุคลากรทุกท่านทราบรายละเอียดเพื่อที่บุคลากรจะได้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายการบริหารของหน่วยงานได้อย่างเต็มที่

4. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการทุกข้ออยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รายได้ สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันและยังถือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ทั้ง 4 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์หันตรา ศูนย์นนทบุรี ศูนย์พระนครศรีอยุธยาสุกรี และศูนย์สุพรรณบุรี เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น เช่น ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอกเพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการจัดทำงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชระ กัญจนกาญจน์ คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวีศักดิ์ ศรีจันทร์อินทร์ รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ชัย วิวัฒนาช่าง รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมวิทย์ เกตุแก้ว อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ศูนย์สุพรรณบุรี ที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย และขอขอบคุณบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่เป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม. 2564. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 23(2): 209-222.
- คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์. 2565. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ พ.ศ.2565-2568. [Online]. <https://sites.google.com/rmutsb.ac.th/ap-system>. (สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2565).
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. 2562. การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 9(2): 161-171.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. 2564. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. อุดรดิตถ์. 121 หน้า.
- ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. 2561. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. 8(2): 119-136.

- วรพงศ์ แสงกล้าหาญ. 2563. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช.. สารนิพนธ์หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 117 หน้า.
- วาสนา ม่วงแนม. 2560. รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร. 210 หน้า.
- วิชาญ เจริญวิไลรัตน์. 2564. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารพุทธมัตศ์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษาสำนักเรียน
วัดอาวธวิภิตาราม. 6(2): 14-25.
- สมบัติ อาริยาศาล. 2561. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. Journal of Roi Kaensam Academi.
3(2): 33-46.
- สุรพล ตรีชัย. 2561. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เดอะ ฟิชซ่า คอมปะนี ในเขตจังหวัดปทุมธานี.
สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร. 191 หน้า.